

Ханты-Мансийский автономный округ–Югра
Нефтеюганский район
Нефтеюганское районное муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
«САЛЫМСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»

30.08.2024

ПРИКАЗ

№ 646-0

п. Салым

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1»

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с приказом Департамента образования и науки ХМАО-Югры от 13.11.2023 № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций ХМАО-Югры, подведомственных Департаменту образования и науки ХМАО-Югры», с Постановлением Администрации Нефтеюганского района от 23.05.2024 № 786-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Нефтеюганского района», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Признать утратившими силу:

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1» утверждённое приказом от 28.08.2017г. № 534-0 с изменениями;

1.2. Положение о размерах, условиях и порядке установления стимулирующих выплат работникам Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1» утверждённое приказом от 28.08.2017г. № 534-0 с изменениями;

1.3. Положение о работе комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1» утверждённое приказом от 28.08.2017г. № 534-0 с изменениями;

1.4. Приказ «Об установлении содержания и объема дополнительной работы для работников школы за расширение зон обслуживания, увеличения объема работы» от 26.09.2023 № 700-0.

2. Утвердить:

2.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников Нефтеюганского

районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1» в соответствии с положением 1 к настоящему приказу;

2.2. Положение о размерах, условиях и порядке установления стимулирующих выплат работникам Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1» в соответствии с положением 2 к настоящему приказу;

2.2.1. Положение о работе комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1» в соответствии с положением 3 к настоящему приказу;

2.3. Установить содержание и объем дополнительной работы для работников школы за расширение зон обслуживания, увеличения объема работы в соответствии с положением 4 к настоящему приказу:

2.3.1. Лицам ответственным за контроль выполнения дополнительной работы оформлять служебные записки на имя директора образовательной организации не позднее 25 числа каждого месяца.

3. Главному бухгалтеру Казанцевой А.А. произвести перерасчет заработной платы с 01.09.2023 года.

4. Секретарю руководителя Веретенниковой Е.Б. ознакомить с настоящим приказом работников НРМОБУ «Салымская СОШ № 1».

5. Заместителю директора Казанцеву Н.А., опубликовать приказ на официальном сайте образовательной организации.

6. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



М.В. Жердев

Положение
об установлении системы оплаты труда работников
Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного
учреждения «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с приказом Департамента образования и науки ХМАО-Югры от 13.11.2023 № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций ХМАО-Югры, подведомственных Департаменту образования и науки ХМАО-Югры», с Постановлением Администрации Нефтеюганского района от 23.05.2024 № 786-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Нефтеюганского района», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1» (далее соответственно – работники НРМОБУ «Салымская СОШ № 1»), и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства автономного округа от 3 ноября 2016 года №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

1.3. Заработная плата работников организации состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему

районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1.

Таблица 1.

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент; архивариус; дежурный (по залу, кабинету, общежитию и др.); делопроизводитель; инспектор по учету; калькулятор; кассир; комендант; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка	15 799
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	16 537
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант;	16 094

		оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник; техник-лаборант; техник по защите информации; техник-программист; художник	
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	16 832
2,3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	17718
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	18 604
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; психолог; специалист по защите информации;	17718

		специалист по кадрам; экономист; эксперт; юрисконсульт	
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»;	20 523
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	21 557
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела охраны окружающей среды;	21 409
4.2.	2 квалификационный уровень	главный (аналитик; диспетчер, механик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик);	22 443
4.3.	3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	23 624

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2.

Таблица 2.

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного
----------	-----------------------------	-------------------------	--------------------------------

			оклада), ставки заработной платы, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	15 503
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	16 242
2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	17 127
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	17718
3.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель (реализующий программы СПО); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей		

	структурных подразделений		
4.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	21 409
4.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;	22 443

2.4. Размеры окладов рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 3.

Таблица 3.

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный	профессии, по которым	15 503

	уровень	предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
2.2.	2квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 242
2.3.	3квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 127
2.4	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	18013

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 4.

Таблица 4.

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1	2	3
1.	младший специалист по охране труда ⁹	17 718
2.	специалист по охране труда ⁹	18 604
3.	главный (ведущий) специалист по охране труда ⁹	20 523
4.	руководитель службы охраны труда ⁹	21 409
5.	специалист по закупкам ⁴	17 718
6.	старший специалист по закупкам, консультант по закупкам ⁴	19 490

7.	работник контрактной службы, контрактный управляющий ⁴	21 409
8.	ведущий специалист	20 523
9.	специалист по кадрам, специалист по документационному обеспечению персонала ¹²	17718
10.	специалист по персоналу ¹²	17718
11.	специалист по пожарной профилактике ¹¹	17 718
12.	системный администратор ⁸	18 604
13.	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ¹³	20 523
14.	специалист по административно-хозяйственной деятельности	17718
15.	специалист по безопасности, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности, специалист ответственный за обеспечение антитеррористической защищенности	17 718
16.	Администратор баз данных	17 718
17.	Младший администратор баз данных	16 094
18.	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты родины	20 523

Размеры должностных окладов установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

⁴ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

⁸ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2020 года № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

⁹ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

¹¹ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 октября 2021 года № 696н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по пожарной профилактике»;

¹² приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

¹³ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 января 2023 года № 53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

2.6. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Решением Думы Нефтеюганского района от 12.02.2016 №689 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в ХМАО-Югре, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Нефтеюганского района».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется в размере 10 000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более классах (группах) за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Решением Думы Нефтеюганского района от 12.02.2016 №689 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в ХМАО-Югре, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Нефтеюганского района».

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 5.

Таблица 5.

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон

		Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П	
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	выплата осуществляется в соответствии в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, включая компенсационные и стимулирующие выплаты	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	за работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководства обучающихся по	в размере 3200 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств бюджета автономного округа)
		в размере 10 000 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств федерального

	программам начального, основного, среднего (полного) общего образования		бюджета)
6.2.	за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом:		
6.2.1.	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
6.2.2.	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.3.	за руководство методическими объединениями	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение
6.4.	за проверку тетрадей для учителей начальных классов, преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.5.	проверка тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, биологии	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.6.	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.7.	за реализацию программы с углубленным изучением	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

	отдельных предметов		
6.8.	за работу с обучающимися на дому	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.9.	за работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения (направленности) (за исключением классов (дошкольных групп), созданных в образовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.10.	за работу в классах комбинированной направленности, реализующих совместное обучение здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.11.	за работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы	по факту нагрузки
6.12.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-	в размере 30% должностного оклада, ставки заработной платы	по факту нагрузки

	наставник»		
6.13.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.14.	за работу связанную с выполнением обязанностей заведующего производством	35% от оклада (должностного оклада)	устанавливается повару выполняющему обязанности заведующего производством, при отсутствии в штате такой должности
6.15.	за работу связанную с перевозкой пассажиров	35% от оклада (должностного оклада)	устанавливается водителю транспортного средства, находящегося в собственности образовательной организации, соответствующего предъявляемым требованиям к стажу работы и занятого перевозкой пассажиров
7.	Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов)
8.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Решением Думы Нефтеюганского района от 12.02.2016 №689 «Об
9.	Процентная надбавка за стаж работы в	50%	

	местностях, приравненных к районам Крайнего Севера		утверждения Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в ХМАО- Югре, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Нефтеюганского района».
--	---	--	--

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к повышенным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.7. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно, в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременной премии к праздничным датам, профессиональным праздникам.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;
- доплата за работу в сельской местности;

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда устанавливается за:

высокую результативность работы;
участие в выполнении важных работ, мероприятий;
обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Выплата устанавливается на срок не более года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации.

Выплата за результативность участия в конкурсе профессионального мастерства «Педагог года» устанавливается победителям в номинациях:

- «Учитель года»;
- «Воспитатель дошкольного образовательного учреждения»;
- «Сердце отдаю детям»;
- «Учитель родного языка и литературы»;
- «Руководитель года образовательной организации»;
- «Лучший преподаватель-организатор ОБЖ»;
- «Педагогический дебют»;

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Департаментом.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.4. Выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной платы за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности.

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесении предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

4.5. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6.

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

4.6. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенных к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

- за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;

- за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц;

4.7. Ежемесячная доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам в организациях, расположенных в сельской местности, в размере 2000 рублей из расчета на ставку заработной платы по факту нагрузки

4.8. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7.

п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам, служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями деятельности	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 5%)	специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 10% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 5%)	рабочим, учебно-вспомогательному персоналу за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10 000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания)	единовременно, в течение месяца после получения

			Российской Федерации	награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
		5 000 рублей	Победителю в конкурсе «Педагог года»	ежемесячно в течение года с момента установления выплаты
1.2.	Выплата за качество выполняемой	0 - 10% (для вновь принятых на срок 1 год - не	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных	ежемесячно

	работы	менее 5 %)	подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по ФОТ
1.3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год

4	Выплата по итогам работы за месяц	0-10%	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
5	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от должностного оклада	за высшую квалификационную категорию	ежемесячно
		10% от должностного оклада	за первую квалификационную категорию	
6	Доплата за работу в сельской местности	2000 рублей	руководителям и специалистам в организациях расположенных в сельской местности	ежемесячно

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5.2. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю организации устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей организации приведены в таблице 8.

Таблица 8.

№п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников)	Размер оклада (должностного
------	---------------------------------	--	-----------------------------

			оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Общеобразовательная организация	до 300 чел.	50 000
		от 301 чел. до 950 чел.	55 000
		от 951 чел. И выше.	65 000

5.3. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации приведены в таблице 9.

Таблица 9.

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников)	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Общеобразовательная организация	до 300 чел.	35 000
		от 301 чел. до 950 чел.	38500
		от 951 чел. и выше	45500

5.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента.

5.5. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы организации;
- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба автономному округу, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти автономного округа и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;
- несоблюдение требований настоящего Положения.

5.5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного

бухгалтера)формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

5.6. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

в общеобразовательных организациях:

у руководителя - 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 5;

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.8. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная доплата за ученую степень;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукции;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу);
- доплата до минимального размера оплаты труда;
- доплата к заработной плате в целях обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате;
- денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее – советник директора).

6.2. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Праздничными днями и профессиональными праздниками считать:

- 23 февраля и 8 марта;
- День учителя (дошкольного работника);
- День округа;

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.3. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

6.4. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодёжной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж,

полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

6.5. Денежное вознаграждение советнику директора образовательной организации осуществляется в размере 5000 рублей в месяц за счёт средств федерального бюджета (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях), с учётом районного коэффициента к заработной плате, установленного решением органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравнённых к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравнённых к ним местностях.

6.6. Работникам при наличии ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается ежемесячная доплата:

- за ученую степень «Доктор наук» - 2 500 рублей.
- за ученую степень «Кандидат наук» - 1 500 рублей;

Основанием для установления доплаты за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

Доплата за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.7. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью.

Доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.8. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.08.2024, и

суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строках 5, 6 таблицы 8 настоящего Положения, иных выплат, указанных в пунктах 6.5, 6.6 настоящего раздела и компенсационных выплат, указанных в разделе 6 таблицы 6 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.9. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

6.10. Отдельным категориям работников организаций с целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», устанавливается доплата в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Порядок установления доплаты закрепляется приказом Департамента.

6.11. Для обеспечения социальной защищенности работников организации, членов их семей устанавливаются выплаты социального характера:

6.11.1. Единовременное денежное вознаграждение работникам, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию, имеющим стаж работы не менее пятнадцати лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Вознаграждение выплачивается в следующих размерах:

- по должностям «руководитель», «заместитель руководителя», «педагогические работники», «руководитель структурного подразделения» - в размере 170000 рублей;
- по должностям категории «Служащие» (специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью) - в размере 100000 рублей;
- по должностям категории «Учебно-вспомогательный персонал» - в размере 80000 рублей;
- по должностям категории «Рабочие» - в размере 60000 рублей.

6.11.2. Материальная помощь в случае смерти близких родственников (супруг (а), родители, дети) в размере 10000 рублей.

Для получения материальной помощи в случае смерти близких родственников (супруг (а), родители, дети) работник предоставляет руководителю организации:

- заявление о предоставлении выплаты;
- копию документа, подтверждающую степень родства с покойным;
- копию свидетельства о смерти.

Копии документов заверяются кадровой службой организации при предъявлении оригиналов документов.

6.11.3. Материальная помощь близким родственникам (супруг(а), родители, дети) в случае смерти работника в размере 10000 рублей.

Для получения материальной помощи близким родственникам (супруг(а), родители, дети) в случае смерти работника один из его близких родственников в порядке родства (супруг (а), родители, дети) предоставляет руководителю организации:

- заявление о предоставлении выплаты;
- копию документа, подтверждающую степень родства с покойным;
- копию свидетельства о смерти.

Копии документов заверяются кадровой службой организации при предъявлении оригиналов документов.

6.11.4. Выплата работающим юбилярам, которым исполняется 50 лет, проработавшим в сфере образования Нефтеюганского района не менее 20 лет в размере 10 000 рублей.

Для получения выплаты работник предоставляет руководителю организации:

- заявление о предоставлении выплаты;
- заверенную надлежащим образом копию паспорта.

Выплаты социального характера, предусмотренные подпунктами 6.10.1 - 6.10.4 настоящего пункта, производятся на основании приказа руководителя организации.

Финансирование расходов, направляемых на выплаты социального характера, осуществляется за счет средств бюджета Нефтеюганского района.

6.11.5. Образовательные организации за счет средств от предпринимательской или иной, приносящей доход деятельности, вправе осуществлять следующие выплаты:

- оплата проезда по фактическим расходам к месту погребения близких родственников (муж, жена, родители, дети) в пределах Российской Федерации;
- выплата работающим юбилярам, которым исполняется 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в сфере образования Нефтеюганского района не менее 20 лет в размере 10000 рублей.

Указанные выплаты устанавливаются в коллективных договорах за счет средств, полученных от предпринимательской или иной, приносящей доход деятельности.

Выплаты, предусмотренные настоящим подпунктом, производятся на основании приказа руководителя организации.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов (окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные

выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата молодым специалистам) - 10% от фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

В объеме иных выплат учитываются:

- средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.5 раздела I настоящего Положения;
- средства, необходимые для достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

7.3. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.

Руководитель организации при планировании фонда оплаты труда организации предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом Департамента.

Положение
о размерах, условиях и порядке установления стимулирующих выплат работникам
Нефтеюганского районного муниципального
общеобразовательного бюджетного учреждения
«Салымская средняя общеобразовательная школа № 1»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о размерах, условиях и порядке установления стимулирующих выплат работникам Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного учреждения «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Нефтеюганского района от 23.05.2024 № 786-паппа «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Нефтеюганского района», Положением об установлении системы оплаты труда работников Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1».

1.2. Настоящее Положение предусматривает соблюдение единых принципов при установлении выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения (далее – стимулирующие выплаты, работникам), определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, условия и порядок их установления.

1.3. Целью данного Положения является установление стимулирующих выплат, способствующих развитию кадрового потенциала работников образовательного учреждения в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

1.4. Целями оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников являются:

- повышение качества образовательных услуг;
- обеспечение зависимости оплаты труда от эффективности и качества работы;
- создание единой системы объективной оценки эффективности труда работников.

1.5. Задачами проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работника являются:

- проведение системной самооценки работниками результатов эффективности и качества собственной профессиональной деятельности;
- получение объективной информации о состоянии качества профессиональной деятельности работника;
- усиление материальной заинтересованности работника в повышении качества своего труда.

1.6. Объективная и полная оценка эффективности труда работника представляет:
возможность прогноза дальнейшей работы по обеспечению повышения качества образования на основе анализа полученных данных;

объективное представление об уровне деятельности работника.

1.7. Установление стимулирующих выплат работникам осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения (далее – Комиссия), деятельность которой регулируется положением (приложение 1).

Председатель Комиссии несет ответственность за её работу, своевременное оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся в НРМОБУ «Салымская СОШ № 1».

На основании протоколов заседания Комиссии директор учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

1.8. Стимулирующие выплаты работников учитываются в составе фонда оплаты труда, отражаются в плане финансово-хозяйственной деятельности, и финансируются в пределах средств, выделенных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.9. Стимулирующие выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения её размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов).

II. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат за счет средств, выделенных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания

2.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

по итогам работы за месяц, год;

доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;

доплата за работу в сельской местности.

2.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1.

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5

1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Не более 15% (для вновь принятых на срок 1 год - 5%)	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим	ежемесячно, с даты приема на работу
		Не более 10% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 5%)	рабочим, учебно-вспомогательному персоналу	ежемесячно, с даты приема на работу
		10 000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно в течение месяца после получения награды; выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7 000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5 000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3 000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	присуждение	

			ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
		5 000 рублей	Победителю (1 место) в конкурсе «Педагог года»	Ежемесячно в течение одного года с момента установления выплаты
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	Не более 10% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 1 год - 5%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 2-х должностных окладов (окладов) с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и	1 раз в год в декабре при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

			полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
1.4.	Выплата по итогам работы за месяц	0 - 10% от оклада (должностного оклада)	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

2.3. Решение при оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается Комиссией.

III. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим, рабочим, учебно-вспомогательному персоналу характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации. Устанавливается за конкретные показатели и критерии оценки интенсивности и высокие результаты работы всех категорий работников согласно приложению 2.

3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается на срок один год, производится ежемесячно за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время определяется согласно табелю учета рабочего времени.

3.3. Оценка интенсивности и высоких результатов деятельности работников проводится 1 раз в год по результатам предшествующего периода в сентябре (оцениваются итоги работы за период с 1 сентября предыдущего года по 31 августа текущего года), согласно установленным критериям в картах.

3.4. Выплата начисляется от должностного оклада (оклада) и не образует увеличение должностного оклада для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.5. Оценка деятельности работников осуществляется каждым индивидуально на основании самоанализа.

По итогам самоанализа каждый работник организации самостоятельно представляют в Комиссию контрольную карту для проведения оценки деятельности работника, согласно приложению 4, отражающую интенсивность и высокие результаты деятельности на основе показателей и критериев оценки деятельности работников, и подтверждающими материалами в виде портфолио (копии приказов, дипломов, грамот и т.д.).

3.6. Работники несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

3.7. Комиссия по итогу рассмотрения карт формирует Итоговый оценочный лист результативности труда работников, согласно приложению 6, и передает его для начисления выплат.

3.8. Выплата за присуждение государственных наград устанавливается на основании приказа руководителя с приложением копии наградного листа, выплачивается ежемесячно в течение одного месяца с момента получения награды.

3.9. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются Победителю (1 место) в конкурсе «Педагог Года».

Выплачивается ежемесячно в течение одного года с момента установления выплаты.

Выплата устанавливается приказом руководителя.

IV. Выплата за качество выполняемых работ

4.1. Установление стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам учреждения за качество выполняемых работ

осуществляется по результатам проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности.

4.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на срок один год, производится ежемесячно за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время определяется согласно табелю учета рабочего времени.

4.3. Оценка эффективности деятельности проводится 1 раз в год по результатам предшествующего периода в сентябре (оцениваются итоги работы за период с 1 сентября предыдущего года по 31 августа текущего года).

4.4. Заместители руководителя, главной бухгалтер, педагогические работники учреждения самостоятельно представляют в Комиссию контрольную карту, отражающую эффективность и качество профессиональной деятельности на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности, определенных приложением № 3 к настоящему Положению. Контрольные карты (приложение № 4) представляются в Комиссию до 15 сентября текущего года.

Заместители руководителя, главный бухгалтер, педагогические работники несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных. В случае непредставления работником контрольной карты без уважительной причины (уважительной причиной служит больничный лист) выплаты не производятся. В случае несвоевременного предоставления карты выплаты производятся с даты предоставления контрольной карты в комиссию.

4.5. Комиссия в установленные сроки проводит проверку представленных контрольных карт на предмет достоверности указываемой информации и соответствия нормативам оценки.

Результатом проверки контрольной карты является заключение Комиссии с указанием итогового количества баллов и расчетов уровня эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников.

Контрольная карта подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику учреждения.

4.6. По результатам проверки контрольных карт Комиссия составляет протокол, содержащий итоговый оценочный лист результативности труда работников по форме согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Выплаты оформляется приказом директора образовательного учреждения.

4.7. Размер выплаты не может превышать 10 процентов от должностного оклада работника (оклада) с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

4.8. При внутреннем совмещении профессий и совместительстве по одной должности оценка эффективности деятельности работников осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

4.9. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 5 % от оклада (должностного оклада) на срок один год с даты приема (назначения) на должность (выхода из отпуска по уходу за ребенком). Начисляется и назначается ежемесячно.

По истечении одного года работы в должности в отношении работника проводится оценка эффективности его деятельности в соответствии с пунктами 4.1-4.8. настоящего Положения, далее - по срокам, определенным для проведения оценки эффективности деятельности работников.

V. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)

5.1. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается с учетом особого персонального вклада каждого работника в общие результаты деятельности организации, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

5.2. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.3. Показатели эффективности деятельности работников для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) определены в приложении № 6 к настоящему Положению.

5.4. По мере возникновения условий, определенных в приложении № 6 к настоящему Положению, ответственные должностные лица представляют в Комиссию ведомость на установление единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ), с указанием подтверждающих документов, по форме согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

5.5. Комиссия проводит проверку представленных материалов на предмет соблюдения условий для установления единовременной (разовой) выплаты, наличия подтверждающих документов и их достоверность.

5.6. По результатам проверки Комиссия заполняет графу «Заключение комиссии» в ведомости на установление единовременной (разовой) выплаты.

5.7. Ведомость на установление единовременной (разовой) выплаты подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии.

5.8. На основании оформленных ведомостей на установление единовременной (разовой) выплаты Комиссия составляет протокол.

Выплата оформляется приказом директора образовательного учреждения, производится единовременно и не зависит от фактически отработанного времени.

VI. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, год

6.1. Выплата по итогам работы за месяц, год устанавливаются в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2.

Выплата по итогам	0 - 2 должностных окладов (окладов), ставок	работникам за надлежащее исполнение возложенных на	1 раз в год
-------------------	---	--	-------------

работы за год	заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	работника функций и полномочий в отчетном периоде	
Выплата по итогам работы за месяц	0-10%	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

6.2. Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от должностного оклада работника.

6.3. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

6.4. Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 2 должностных окладов (окладов) с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

6.5. Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени.

6.6. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

VII. Критерии снижения стимулирующих выплат

7.1. Критерии снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ производятся в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3.

№ п/п	Наименование критерия	Условия снижения (лишения) выплаты	Срок лишения	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Нарушение предельных сроков исполнения документов	Непредставление в указанный срок информации, отчетов и иных документов в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	20%
2	Нарушение требований законодательства в сфере образования	Наличие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, нарушение соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно- гигиенического режима	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	20%
3	Несвоевременное и неправомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию основной государственной программы в рамках государственного задания	Неисполнение сроков (плана) расходования финансовых средств, выделенных на реализацию мероприятий в рамках муниципального задания и субсидий на иные цели	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	20%
4	Наличие фактов травматизма среди учащихся (воспитанников) во время образовательного процесса, фактов нарушения прав несовершеннолетних	по факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	20%
5	Неисполнение (неполное исполнение) рабочей программы	Нарушение сроков проведения мероприятий в рамках плана работы	За месяц, в котором подтвержден	20%

			(или выявлен) факт	
6	Наличие дисциплинарного взыскания	по факту	С месяца, в котором наложено взыскание, по дате снятия взыскания	50%
7	Нарушения трудовой дисциплины	по факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	20%
8	Наличие замечаний со стороны руководства	по факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	20%
9	Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	по факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	20%

VIII. Заключительные положения

8.1. На цели премирования не может быть использована экономия фонда заработной платы, сложившаяся в результате невыполнения планируемых объемных показателей деятельности.

8.2. Дополнения, изменения к настоящему Положению вносятся в установленном законом порядке.

Приложение 1 к Положению
о размерах, условиях и порядке установления
стимулирующих выплат работникам
Нефтеюганского районного муниципального
общеобразовательного бюджетного учреждения
«Салымская средняя общеобразовательная школа № 1».

**Положение
о работе комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам
Нефтеюганского районного муниципального
общеобразовательного бюджетного учреждения
«Салымская средняя общеобразовательная школа № 1»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о работе комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного учреждения «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Положения о размерах, условиях и порядке установления стимулирующих выплат работникам Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1».

1.2. Положение определяет порядок работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного учреждения «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1» (далее – Комиссия).

1.3. Комиссия создана для обеспечения объективного установления стимулирующих выплат работникам за счет средств, выделенных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.4. Основные принципы деятельности Комиссии - компетентность, объективность, гласность, деликатность, принципиальность.

1.5. Комиссия состоит из 7 человек:

- представители НРМОБУ «Салымская СОШ № 1»
- представители управляющего совета.

Структура Комиссии:

- председатель комиссии;
- заместитель председателя комиссии;
- секретарь комиссии;
- члены комиссии.

1.6. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными правовыми документами:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

Постановлением администрации Нефтеюганского района от 23.05.2024 № 786-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования»;

Положением о размерах, условиях и порядке установления стимулирующих выплат работникам Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1».

Настоящим положением.

1.7. Председатель Комиссии:

- проводит заседания Комиссии;
- распределяет обязанности между членами Комиссии;
- вносит изменения в состав Комиссии в случаях: кадровых изменений, иных причин;
- несет ответственность за работу Комиссии, своевременное оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства.

1.8. Секретарь Комиссии:

- осуществляет прием документов (контрольные карты, ведомость на установление единовременной (разовой) выплаты, иные документы), ведет их регистрацию;
- при необходимости запрашивает информацию у руководителей образовательных организаций для исполнения возложенных на Комиссию функций;
- готовит материалы для заседания Комиссии, своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии;
- ведет протоколы заседания, выдает выписки из протоколов или решений, ведет иную документацию Комиссии.

1.9. Член Комиссии;

- участвует в заседании Комиссии;
- участвует в проведении проверки представленных в Комиссию документов на предмет достоверности указываемой информации, и соблюдения условий для установления выплат;
- участвует в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражает свое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;
- выполняет поручения, данные председателем Комиссии.

1.10. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием, при условии присутствия не менее двух третьих членов комиссии, путем подсчета большинства голосов.

II. Порядок работы Комиссии

2.1. Комиссия рассматривает вопросы по установлению следующих видов выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за месяц, год;

2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается по результатам проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работника.

Оценка эффективности деятельности работника проводится 1 раз в год по результатам предшествующего периода в сентябре (оцениваются итоги работы за период с 1 сентября предыдущего года по 31 августа текущего года).

Один раз в год (в сентябре) Комиссия проводит проверку представленных контрольных карт на предмет достоверности указываемой информации и соответствия нормативам оценки.

Результатом проверки контрольной карты является заключение Комиссии с указанием итогового количества баллов.

Контрольная карта подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работника.

По результатам проверки контрольных карт всех работников Комиссия составляет протокол заседания Комиссии, в котором указывает размер выплаты по каждому работнику, выраженный в денежных величинах.

На основании протокола заседания Комиссии директор образовательного учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера сроком на один год.

2.3. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).

Установление единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) проводится не менее четырех раз в год. Сроки заседания Комиссии назначаются председателем Комиссии, при условии поступления в Комиссию ведомостей на установление единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) с указанием подтверждающих документов.

Комиссия проводит проверку представленных материалов на предмет соблюдения условий для установления единовременной (разовой) выплаты, наличия подтверждающих документов и их достоверность.

По результатам проверки Комиссия заполняет графу «Заключение комиссии» в ведомости на установление выплат по итогам работы.

Ведомость на установление единовременной (разовой) выплаты подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии.

На основании оформленных ведомостей на установление единовременной (разовой) выплаты, Комиссия составляет протокол.

На основании протокола заседания Комиссии директор образовательного учреждения издает приказ об установлении единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ).

2.4. Премияльная выплата по итогам работы за год.

Установление премиальной выплаты по итогам работы за год производится не позднее 15 декабря текущего финансового года.

Комиссия проводит проверку необходимых материалов на предмет наличия неснятого дисциплинарного взыскания у работника образовательной организации и показателей, за которые производится снижения размера премиальных выплат по итогам работы за год.

По результатам проверки, Комиссия составляет протокол заседания Комиссии, содержащий список работников, по которым принято решение об установлении премиальной выплаты по итогам работы за год с указанием размера выплаты.

На основании протокола заседания Комиссии директор образовательного учреждения издает приказ об установлении премиальной выплаты по итогам работы за год.

III. Заключительные положения

3.1. В случае несогласия работника образовательной организации с решением Комиссии, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими позициями он не согласен.

Основанием для подачи такого заявления может быть факт нарушения норм, установленных положением о размерах и порядке установления стимулирующих выплат работникам Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1», а также технические ошибки при работе с контрольными картами, ведомостями на установление единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ), иными документами.

Апелляция работника по другим основаниям Комиссией не принимается и не рассматривается.

3.2. Комиссия обязана принять, в течение трех дней рассмотреть заявление работника и дать разъяснение.

3.3. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм, установленных положением о размерах и порядке установления стимулирующих выплат работникам Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1», а также технической ошибки, повлекших за собой неправильную оценку деятельности работника, Комиссия принимает экстренные меры для исправления ошибки.

3.4. В случае несогласия с повторным решением Комиссии, работник вправе обратиться в Комиссию по трудовым спорам в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.5. Дополнения, изменения к настоящему Положению вносятся в установленном законом порядке.

Приложения
к Положению

о размерах, условиях и порядке установления стимулирующих выплат работникам
Нефтеюганского районного муниципального
общеобразовательного бюджетного учреждения
«Салымская средняя общеобразовательная школа № 1»

Приложение 1.

Размеры и условия стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты
Служащие
(контрактный управляющий)

Показатели интенсивности	Критерии интенсивности	Показатель измерения	Максимум %
1	2	3	4
1. Участие в выполнении важных работ, мероприятий	1.1. Участие в мероприятиях ОУ	Принимает участие	2
		Не принимает участие	0
	1.2. Участие в профессиональных семинарах, конференциях, прохождении курсов повышения квалификации	Принимает участие	2
		Не принимает участие	0
2. Высокая результативность работы	2.1. Качественное и своевременное оформление договоров и протоколов разногласий с поставщиками товаров, исполнителем услуг	Наличие	0
		Отсутствие	2
	2.2. Выполнение учреждением плана графика реализации целевых программ согласно муниципальному заданию	Выполнение	3
		Не выполнение	0
	2.3. Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам	Своевременное предоставление отчетной информации	2
		Несвоевременное предоставление отчетной информации	0
	2.4. Своевременное размещение информации по заключенным контрактам в единой	Своевременное размещение информации	4

	информационной системе в сфере закупок (ГИС «Государственный заказ», ЕИС Закупки, АСТ Сбербанк)	Несвоевременное размещение информации	0
Итоговое количество %:			15

Размеры и условия стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты
Служащие
(ведущий специалист по кадрам)

Показатели интенсивности	Критерии интенсивности	Показатель измерения	Максимум %
1	2	3	4
1. Участие в выполнении важных работ, мероприятий	1.1. Участие в мероприятиях ОУ	Принимает участие	2
		Не принимает участие	0
	1.2. Участие в профессиональных семинарах, конференциях, прохождении курсов повышения квалификации	Принимает участие	2
		Не принимает участие	0
2. Высокая результативность работы	2.1. Отсутствие замечаний контролирующих органов	Качественная организация	3
		Некачественная организация	0
	2.2. Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам	Своевременное предоставление отчетной информации	3
		Несвоевременное предоставление отчетной информации	0
	2.3. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений от работников учреждения	Отсутствие замечаний (оформленных)	3
		Наличие замечаний	0
	2.4. Работа в информационных программах, своевременное размещение информации	Имеется	2
		Отсутствует	0
Итоговое количество %:			15

Размеры и условия стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты
Служащие
(специалист по охране труда)

Показатели интенсивности	Критерии интенсивности	Показатель измерения	Максимум %
1	2	3	4
1. Участие в выполнении важных работ, мероприятий	1.1. Участие в мероприятиях ОУ	Принимает участие	2
		Не принимает участие	0
	1.2. Участие в профессиональных семинарах, конференциях, прохождении курсов повышения квалификации	Принимает участие	2
		Не принимает участие	0
2. Высокая результативность работы	2.1. Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам	Своевременное предоставление отчетной информации	2
		Несвоевременное предоставление отчетной информации	0
	2.2. Работа в информационных программах, своевременное размещение информации	Отсутствие замечаний (оформленных)	2
		Наличие замечаний	0
	2.3. Отсутствие травматизма среди работников	Отсутствие	2
		Наличие	0
	2.4. Организация обязательного медицинского осмотра и гигиенической подготовки и аттестации сотрудников, вакцинации	Отсутствие	2
		Наличие	0
	2.5. Своевременная организация специальной оценки условий труда, разработка мероприятий, планов и программ по улучшению условий ОТ, устранение или минимизация профессиональных рисков	Своевременная организация СОУТ	1
		Несвоевременная организация СОУТ	0
3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной	3.1. Проведение проверок учебных кабинетов на предмет соответствия нормам ОТ и ТБ, готовности к	Наличие актов	2
		Отсутствие	0

работы	новому учебному году		
Итоговое количество %:			15

Размеры и условия стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты
Служащие
(ведущий бухгалтер)

Показатели интенсивности	Критерии интенсивности	Показатель измерения	Максимум %
1	2	3	4
1. Участие в выполнении важных работ, мероприятий	1.1. Участие в мероприятиях ОУ	Принимает участие	2
		Не принимает участие	0
	1.2. Участие в профессиональных семинарах, конференциях, прохождении курсов повышения квалификации	Принимает участие	2
		Не принимает участие	0
2. Высокая результативность работы	2.1. Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам	Своевременное предоставление отчетной информации	2
		Несвоевременное предоставление отчетной информации	0
	2.2. Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учёта	Отсутствие замечаний (оформленных)	4
		Наличие замечаний	0
	2.3. Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учёта, целевое использование бюджетных средств в соответствии с ПХД, соблюдение законодательства	Соблюдение	3
		Не соблюдение	0
	2.4. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений от работников учреждения (по вопросам оплаты труда)	Отсутствует	2
		Имеется	0
Итоговое количество %:			15

Размеры и условия стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты
Служащие
(секретарь руководителя)

Показатели интенсивности	Критерии интенсивности	Показатель измерения	Максимум %
1	2	3	4
1. Участие в выполнении важных работ, мероприятий	1.1. Участие в мероприятиях ОУ	Принимает участие	2
		Не принимает участие	0
	1.2. Участие в очных мероприятиях поселка, района	Принимает участие (за одно мероприятие - 0,5%, но не более 2%)	2
		Не принимает участие	0
2. Высокая результативность работы	2.1. Качественное и своевременное заполнение базы данных обучающихся в программе «Зачисление в образовательное учреждение»	Своевременное заполнение	3
		Несвоевременное заполнение	0
	2.2. Своевременный, качественный прием и рассылка входящей и исходящей документации	Отсутствие замечаний (оформленных)	3
		Наличие замечаний	0
	2.3. Своевременное и правильное ведение алфавитных книг, контроль за состоянием личных дел обучающихся	Отсутствие замечаний (оформленных)	3
		Наличие замечаний	0
	2.4. Обеспечение своевременного печатания и репрография служебных документов	Отсутствие замечаний (оформленных)	2
		Наличие замечаний	0
Итоговое количество %:			15

Размеры и условия стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты
Служащие
(лаборант)

Показатели интенсивности	Критерии интенсивности	Показатель измерения	Максимум %
1	2	3	4
1. Участие в выполнении важных работ, мероприятий	1.1. Участие в мероприятиях ОУ	Принимает участие	2
		Не принимает участие	0
	1.2. Участие в очных мероприятиях поселка, района	Принимает участие (за одно мероприятие - 0,5%, но не более 2%)	2
		Не принимает участие	0
2. Высокая результативность работы	2.1. Своевременная подача заявок для пополнения, приобретения материалов необходимых для организации образовательного процесса. Поддержание лабораторного оборудования в работоспособном состоянии	Отсутствие замечаний (оформленных)	2
		Наличие замечаний	0
	2.2. Качественное ведение документации, качественная подготовка необходимых материалов для проведения лабораторных работ	Отсутствие замечаний (оформленных)	3
		Наличие замечаний	0
	2.3. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений от участников образовательного процесса	Отсутствие замечаний (оформленных)	2
		Наличие замечаний	0
3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы	3.1. Выполнение ремонтных работ	Непосредственное выполнение ремонтных работ	2
		Отсутствие	0
	3.2. Участие в ремонтных работах	Участие в ремонтных работах	1
		Отсутствие	0

	3.3. Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории.	Участие	1
		Отсутствие	0
Итоговое количество %:			15

Размеры и условия стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты
Служащие
(инженер-программист)

Показатели интенсивности	Критерии интенсивности	Показатель измерения	Максимум %
1	2	3	4
1. Участие в выполнении важных работ, мероприятий	1.1. Участие в мероприятиях ОУ	Принимает участие	2
		Не принимает участие	0
	1.2. Участие в очных мероприятиях поселка, района	Принимает участие (за одно мероприятие - 0,5%, но не более 2%)	2
		Не принимает участие	0
2. Высокая результативность работы	2.1. Техническое сопровождение онлайн-мероприятий, конференций, вебинаров	Отсутствие замечаний (оформленных)	2
		Наличие замечаний	0
	2.2. Качественное ведение документации	Отсутствие замечаний (оформленных)	2
		Наличие замечаний	0
	2.3. Подготовка отчетности по запросу вышестоящих и сторонних организаций	Отсутствие замечаний (оформленных)	2
		Наличие замечаний	0
	2.4. Организации работы внутренний АТС учреждения	Отсутствие замечаний (оформленных)	2
		Наличие замечаний	0
	2.5. Качество организации работы сети Интернет с провайдерами	Отсутствие замечаний (оформленных)	1
		Наличие замечаний	0
3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы	3.1. Выполнение работ по подготовки оборудования к началу учебного года	Личное участие	2
		Отсутствие	0
Итоговое количество %:			15

Размеры и условия стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

Начальник отдела материально-технического снабжения

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Параметры показателя	Максимум %
1	2	3	4
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	1.1. Отсутствие предписаний Службы по контролю и надзору по итогам контрольных мероприятий (противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима)	Отсутствие	2
		Наличие	0
	1.2. Своевременное предоставление информации для размещение на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «интернет» в соответствии с приказом Рособрнадзора от 29.05.2014 года №785	Соответствует	3
		Не соответствует	0
2. Осуществление мероприятий по обеспечению комплексной безопасности, комфортных условий образовательного процесса	2.1. Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	Соответствует требованиям	3
		Не соответствует требованиям	0
3. Использование в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов, работа с персональными данными работников и обучающихся	3.1. Своевременность и достоверность данных. Работа с программным обеспечением (ГИС "Энергоэффективность"; Кабинет природопользователя; 1С: Предприятие)	Отсутствуют замечания	3
		Имеются замечания	0
4. Высокая интенсивность и качество работы в период подготовки к новому учебному году	4.1. Высокая интенсивность и качество работы в период подготовки к новому учебному году	Отсутствуют замечания	4
		Имеются замечания	0

Итого:	15
--------	----

Размеры и условия стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты

Учебно-вспомогательный персонал, рабочие

(младший воспитатель, водитель, сторож-вахтер, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, уборщик территории, рабочий КОРЗ)

Показатели интенсивности	Критерии интенсивности	Показатель измерения	Максимум %
1	2	3	4
1. Участие в выполнении важных работ, мероприятий	1.1. Участие в мероприятиях ОУ	Принимает участие (за одно мероприятие - 0,5%, но не более 2%)	2
		Не принимает участие	0
	1.2. Участие в очных мероприятиях поселка, района	Принимает участие (за одно мероприятие - 0,5%, но не более 2%)	2
		Не принимает участие	0
2. Высокая результативность работы	2.1. Обеспечение сохранности имущества, рационального и бережного отношения к имуществу, оборудованию, инструменту и материалам	Отсутствие замечаний (оформленных)	2
		Наличие замечаний	0
3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы	3.1. Выполнение ремонтных работ	Непосредственное выполнение ремонтных работ	2
		Отсутствие	0
	3.2. Участие в ремонтных работах	Участие в ремонтных работах	1
		Отсутствие	0
	3.3. Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории.	Участие	1
		Отсутствие	0
	3.4. Отсутствие аварийных ситуаций с участием автотранспортного средства образовательного учреждения (водитель)	Отсутствие	2
		Наличие	0
	3.5. Выполнение ремонта автотранспортного средства (водитель)	Выполнение	2
		Невыполнение	0
Итоговое количество %:			10

Размеры и условия стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты

Учебно-вспомогательный персонал, рабочие

(диспетчер образовательного учреждения)

Показатели интенсивности	Критерии интенсивности	Показатель измерения	Максимум %
1	2	3	4
1. Участие в выполнении важных работ, мероприятий	1.1. Участие в мероприятиях ОУ	Принимает участие	2
		Не принимает участие	0
	1.2. Периодическое прохождение курсов повышения квалификации	Принимает участие	1
		Не принимает участие	0
2. Высокая результативность работы	2.1. Отсутствие предписаний Службы по контролю и надзору по итогам контрольных мероприятий	Отсутствие предписаний	2
		Наличие предписаний	0
	2.2. Качественная подготовка документов входящих в круг должностных обязанностей	Отсутствие замечаний (оформленных)	1
		Наличие замечаний	0
	2.3. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений от участников образовательного процесса	Отсутствие замечаний (оформленных)	1
		Наличие замечаний	0
	2.4. Своевременное внесение изменений расписание учебных занятий, занятий внеурочной деятельности, занятий объединений дополнительного образования	Отсутствие замечаний (оформленных)	1
		Наличие замечаний	0
3. Использование в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов	3.1. Своевременное внесение изменений расписания в ЦОП	Отсутствие замечаний (оформленных)	2
		Наличие замечаний	0
Итоговое количество %:			10

Размеры и условия стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

**Заместитель директора
(по учебно-воспитательной работе)**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Параметры показателя	Максимум %
1	2	4	5
1. Своевременное выполнение плановых показателей в соответствии с муниципальным заданием на выполнение услуг (работ)	1.1. Организация получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	наличие программ	1
		отсутствие программ	0
2. Качественная организация и проведение диагностических процедур на территории Нефтеюганского района	2.1.Отсутствие нарушений порядка проведения диагностической процедуры (наличие акта общественного наблюдения, независимого наблюдения, акта проверок надзорных органов)	отсутствие	1
		наличие	0
3. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	3.1. Отсутствие предписаний Службы по контролю и надзору по итогам контрольных мероприятий	отсутствие	1
		наличие	0
	3.2. Доля граждан, получающих услуги в электронном виде: - зачисление в образовательное учреждение не менее 90%; - предоставление информации о текущей успеваемости учащегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости не менее 90%	более 90% и положительная динамика по всем услугам	1
		менее 90% по всем услугам	0
	3.3. Своевременное размещение информации на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «интернет» в соответствии с приказом Рособрнадзора от 29.05.2014 года №785	соответствует	1
		не соответствует	0
4. Представление опыта работы на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях по повышению профессионального мастерства муниципального, регионального,	4.1. -Представление опыта (по факту участия) -Конкурсы «Педагог года» -Конкурсы на получение денежных выплат из федерального, регионального, муниципального бюджета	принимает участие	1
		не принимает участие	0

всероссийского уровня, участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства.			
5. Использование в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов, работа с персональными данными работников и обучающихся	5.1.Своевременность и достоверность данных. Работа с программным обеспечением ГИА.	Отсутствуют замечания	2
		Имеются замечания	0
	5.2.Внесение сведений в (ФИС ФРДО) Федеральную информационную систему Федерального реестра документов об образовании	принимает участие	1
		не принимает участие	0
6.Обеспечение высокого качества образования	6.1.Доля обучающихся 9, 10, 11-х классов продолжающих обучение	продолжают обучение 95% и более	1
		продолжают обучение менее 95%	0
Итого:			10

Размеры и условия стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

Заместитель директора

(по информационно—коммуникационным технологиям)

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Параметры показателя	Максимум %
1	2	4	5
1. Своевременное выполнение плановых показателей в соответствии с муниципальным заданием на выполнение услуг (работ)	1.1. Организация получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	наличие программ	1
		отсутствие программ	0
2. Качественная организация и проведение диагностических процедур на территории Нефтеюганского района	2.1. Отсутствие нарушений порядка проведения диагностической процедуры (наличие акта общественного наблюдения, независимого наблюдения, акта проверок надзорных органов)	отсутствие	1
		наличие	0
	2.2. Показатель качества по итогам проведения оценочных процедур по общеобразовательному учреждению выше среднего показателя по району, при условии 100% общей успеваемости по диагностируемым предметам	выше среднего по району	1
		ниже среднего по району	0
3. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	3.1. Отсутствие предписаний Службы по контролю и надзору по итогам контрольных мероприятий	отсутствие	1
		наличие	0
	3.2. Доля граждан, получающих услуги в электронном виде:	более 90% и положительная динамика по всем	1

	- зачисление в образовательное учреждение не менее 90%; - предоставление информации о текущей успеваемости учащегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости не менее 90%	услугам	
		менее 90% по всем услугам	0
	3.3. Своевременное размещение информации на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «интернет» в соответствии с приказом Рособрнадзора от 29.05.2014 года №785	соответствует	1
		не соответствует	0
4. Представление опыта работы на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях по повышению профессионального мастерства муниципального, регионального, всероссийского уровня.	4.1. Представление опыта (по факту участия)	принимает участие	1
		не принимает участие	0
5. Обеспечение участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	5.1. Конкурсы «Педагог года»	наличие	1
		отсутствие	0
	5.2. Конкурсы на получение денежных выплат из федерального, регионального, муниципального бюджета	наличие	1
		отсутствие	0
6. Использование в трудовой	Своевременность и достоверность данных.	Отсутствуют замечания	1

деятельности программных (информационных) продуктов, работа с персональными данными работников и обучающихся	Работа с программным обеспечением ГИА.	Имеются замечания	0
Итого:			10

**Заместитель директора
(по воспитательной работе)**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Параметры показателя	Максимум %
1	2	3	4
1. Своевременное выполнение плановых показателей в соответствии с муниципальным заданием на выполнение услуг (работ)	1.1. Организация каникулярного отдыха детей	наличие программ	1
		отсутствие программ	0
2. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	2.1. Отсутствие предписаний Службы по контролю и надзору по итогам контрольных мероприятий	отсутствие	1
		наличие	0
	2.2. Своевременное размещение информации на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «интернет» в соответствии с приказом Рособрнадзора от 29.05.2014 года №785	соответствует	1
		не соответствует	0
3. Реализация регионального проекта «Успех каждого ребенка»	3.1. Охват детей в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам	50% от общей численности обучающихся	1
		менее 50% от общей численности обучающихся	0
	3.2. Охват детей в возрасте от 5 до 18 лет по договорам об оказании платных услуг	Наличие платных услуг	1
		Отсутствие платных услуг	0
4. Представление опыта работы на семинарах, совещаниях и иных	Представление опыта (по факту участия) -Конкурсы «Педагог года»	принимает участие	1
		не принимает участие	0

мероприятиях по повышению профессионального мастерства муниципального, регионального, всероссийского уровня, участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	-Конкурсы на получение денежных выплат из федерального, регионального, муниципального бюджета		
5. Профилактика правонарушений	5.1. Отсутствие случаев правонарушений среди обучающихся	отсутствие	1
		наличие	0
6. Информационная открытость образовательной организации, поддержание в актуальном состоянии информации на сайте, госпаблике	6.1.Выполнение мероприятий и достижение показателей за отчетный период	Показатели достигнуты	1
		Показатели не достигнуты	0
7.Высокое качество отчетной документации для вышестоящих органов управления	7.1.Высококачественное ведение документации, своевременность предоставления отчетной документации для вышестоящих органов управления	Отсутствуют замечания	1
		Имеются замечания	0
8.Использование в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов, работа с персональными данными работников и обучающихся	8.1. Своевременность и достоверность данных. Работа с программным обеспечением ПФДО. 8.2. Выполнение мероприятий и ведение документации на сайте будвдвижении.рф, первичное отделение НРМОБУ «Салымская СОШ № 1»	Отсутствуют замечания	1
		Имеются замечания	0
Итого:			10

Размеры и условия стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

Главный бухгалтер

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Параметры показателя	Максимум %
1	2	3	4
1. Своевременное и правомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию мероприятий в рамках муниципального задания и субсидий на иные цели	1.1. Исполнение финансовых показателей по расходам по итогам финансового года	Исполнение на уровне выше 95%	2
		Исполнение на уровне ниже 95%	0
	1.2. Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих органов по результатам проверки	Отсутствие замечаний	2
		Наличие замечаний	0
2. Достижение целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных согласно Указом Президента РФ	2.1. На установленном уровне по итогам финансового года	На установленном уровне	2
		Ниже установленного уровня	0
3. Наличие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженностей, в том числе по КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» по итогам отчетного года	3.1. Отсутствие необоснованной (просроченной) задолженности на конец финансового года	Отсутствие задолженности	2
		Наличие задолженности	0
4. Качество предоставления экономической и(или) бухгалтерской отчетности	4.1. Отсутствие замечаний со стороны ДОиМП к срокам и качеству предоставляемой отчетности, запрашиваемой информации	Замечания отсутствуют	2
		Наличие замечаний	0
Итого:			10

Размеры и условия стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

Педагогические работники

Показатели эффективности	Критерии эффективности, параметры	Показатели измерения	Максимум %
1	2	3	4
1.Своевременное качественное выполнение рабочих программ, своевременное заполнение (ведение) электронного журнала	1.1. Своевременное качественное выполнение рабочих программ, своевременное заполнение (ведение) электронного журнала	Отсутствуют замечания	1
		Имеются замечания	0
2.Динамика индивидуальных образовательных результатов	2.1. Ведение мониторинга качества знаний учащихся	Отсутствуют замечания	1
		Имеются замечания	0
	2.2. Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг (сотрудники ОУ, родители, обучающиеся).	Отсутствуют жалобы	1
		Имеются жалобы	0
3.Результативность собственной педагогической деятельности. Представление опыта работы на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, повышающих имидж ОУ (очное участие)	3.1. Представление опыта работы на школьных методических объединениях в ОУ (по факту участия - не менее 2 тематических выступлений)	Личное участие	1
		Не участвует	0
	3.2. Представление опыта работы на педсоветах, семинарах, совещаниях и иных мероприятиях по повышению профессионального мастерства в образовательной организации, муниципального, регионального, федерального и международного уровней	Личное участие	1
		Не участвует	0
4.Оценка качества образования	Экспертная деятельность. Участие в работе экспертных комиссий, жюри олимпиад, конкурсов	Личное участие	1
		Не участвует	0
5.Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми.	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, проектах муниципального, регионального, федерального и международного уровней (очное участие) Подготовка победителей и (или) призеров региональных и заключительных этапов отдельных олимпиад и иных мероприятий,		

	включенный в перечень, утвержденный Министерством просвещения Российской Федерации		
	Муниципальный -1% (победители и призеры)	Наличие результата	1
		Отсутствие результата	0
	Региональный, федеральный, международный -1% (победители и призеры)	Наличие результата	1
		Отсутствие результата	0
6.Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Отсутствие случаев травматизма	Отсутствуют	1
		Имеются	0
7. Участие в грантовой деятельности и инициативном бюджетировании	7.1. Защита проекта (по факту участия)	Личное участие	1
	7.2. Участие в разработке или реализация инновационных проектов и программ, имеющих существенное значение для развития образовательной организации	Не участвует	0
Итоговое количество %:			10

Размеры и условия стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

Педагогические работники (педагог-организатор, педагог-психолог, педагог-логопед, социальный педагог, старший методист, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования)

Показатели эффективности	Критерии эффективности, параметры	Показатели измерения	Максимум %
1	2	3	4
1.Своевременность предоставления и высокое качество отчетной документации для вышестоящих органов	1.1. При отсутствии замечаний со стороны руководителя, ДО Нефтеюганского района	Отсутствуют замечания	1
		Имеются замечания	0
2.Динамика индивидуальных результатов	2.1. Ведение мониторинга развития учащихся	Отсутствуют замечания	1
		Имеются замечания	0
	2.2. Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг (сотрудники ОУ, родители, обучающиеся).	Отсутствуют жалобы	1
		Имеются жалобы	0
3.Результативность собственной педагогической деятельности. Представление опыта работы на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, повышающих имидж ОУ (очное участие)	3.1. Организация и проведение мероприятий, способствующих активизации взаимодействия с социальными партнерами, общественностью, повышающие имидж учреждения (участие в социокультурных акциях, открытые занятия, выставки, мастер-классы, практикумы, встречи и т.д.), по факту участия - не менее 2 тематических выступлений	Личное участие	1
		Не участвует	0
	3.2. Представление опыта работы на педсоветах, семинарах, совещаниях и иных мероприятиях по повышению профессионального мастерства в образовательной организации, муниципального, регионального, федерального и международного уровней	Личное участие	1
		Не участвует	0
4.Оценка качества образования	4.1. Экспертная деятельность. Участие в работе экспертных комиссий, жюри олимпиад, конкурсов	Личное участие	1
		Не участвует	0
5.Реализация	5.1 Результативность участия в олимпиадах,		

программ, направленных на работу с одаренными детьми.	конкурсах, проектах муниципального, регионального, федерального и международного уровней (очное участие) Подготовка победителей и (или) призеров региональных и заключительных этапов отдельных олимпиад и иных мероприятий, включенный в перечень, утвержденный Министерством просвещения Российской Федерации	Наличие результата	1
		Отсутствие результата	0
		Наличие результата	1
		Отсутствие результата	0
6.Создание условий для сохранения физического и психического здоровья обучающихся Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	6.1 Организация и проведение мероприятий, способствующих активизации взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников.	Личное участие	1
		Не участвует	0
7. Участие в грантовой деятельности и инициативном бюджетировании	7.1. Защита проекта (по факту участия) 7.2. Участие в разработке или реализация инновационных проектов и программ, имеющих существенное значение для развития образовательной организации	Личное участие	1
		Не участвует	0
Итоговое количество %:			10

Контрольная карта
для проведения оценки интенсивности и высоких результатов работы/
качества выполняемых работ

Общие сведения:

Наименование образовательной организации	Нефтеюганское районное муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение «Салымская средняя общеобразовательная школа № 1»
Ф.И.О.	
Оцениваемый период	с «01» сентября 20__ г. по «31» августа 20__ г.
Дата предоставления	

Оценка деятельности:

№	Показатель интенсивности/эффективности	Критерии интенсивности/эффективности	Параметры показателя, оценка в процентах	Оценка	Оценка по решению Комиссии
1.					
2.					
3.					
ИТОГО:					

Приложение 5.

УТВЕРЖДАЮ

_____ /Ф.И.О. руководителя/

_____ /дата

Итоговый оценочный лист результативности труда работников ОУ

Общие сведения:

Оцениваемый период	с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.
Количество проверенных контрольных карт	
Дата заполнения	

Результаты проверки:

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Итоговый процент

Председатель комиссии _____ /Ф.И.О./

Члены комиссии _____ /Ф.И.О./

_____ /Ф.И.О./

_____ /Ф.И.О./

_____ /Ф.И.О./

Ведомость на установление единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

Общие сведения:

Ф.И.О. должностного лица, предоставляющего ведомость	
Должность должностного лица, предоставляющего ведомость	
Дата предоставления в комиссию	

Оценка деятельности работников:

№	Ф.И.О. руководителя	Условия для установления единовременной (разовой) выплаты*	Наличие подтверждающих документов, краткие комментарии	Рекомендуемая выплата	Заключение Комиссии (заполняется Комиссией)
1	3	4	5	6	

Дополнительная информация

Председатель комиссии: _____ /Ф.И.О./

Секретарь комиссии: _____ /Ф.И.О./

Члены комиссии: _____ /Ф.И.О./

_____ /Ф.И.О./

_____ /Ф.И.О./

Показатели эффективности деятельности работников для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) услуг (работ)

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Условия для установления	Абсолютный размер без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
1.	Организация и проведение на базе ОУ конкурсов профессионального мастерства, олимпиад, конференций, иных творческих, культмассовых, спортивных мероприятий муниципального уровня	По факту выполнения работ	1 500 рублей
2.	Организация и проведение поселковых культмассовых, спортивных мероприятий	По факту выполнения работ приказ ОУ	1000 рублей
3.	Участие работников в поселковых культмассовых, спортивных мероприятиях	По факту выполнения работ приказ ОУ	500 рублей
4.	Качественное выполнение работ по подготовке документов и проведению процедур лицензирования и аккредитации	По факту выполнения работ	5 000 рублей
5.	Высокая интенсивность и высокое качество работы в период итоговой государственной аттестации	По факту выполнения работ (за 1 экзамен)	Организатор в аудитории, 2 000 рублей Организатор вне аудитории, помощник руководителя, технический специалист (резерв) 1000 рублей
6.	Высокая интенсивность и высокое качество работы в период оздоровительной кампании,	По факту выполнения работ Руководство	Не более 10 000 рублей (за смену)
7.	Оперативное, высококачественное выполнение в установленный срок важных работ, мероприятий, особых заданий руководства, связанных с основной деятельностью организации	По факту выполнения работ	По рекомендации заместителя директора но не более 10 000 рублей

8.	Участие педагога в конкурсе на муниципальном уровне по приказу ДО	Призер, Победитель (по факту участия)	1 000 рублей 1 500 рублей
9.	Участие педагога на региональном, всероссийском уровне по приказу ДО	Призер, Победитель (по факту участия)	2 000 рублей 2 500 рублей
10.	Ученик призер, победитель на муниципальном уровне по приказу ДО	Призер Победитель (по факту участия)	2 500 рублей 5 000 рублей
11.	Ученик призер, победитель на региональном, всероссийском уровне по приказу ДО	Призер, Победитель (по факту участия)	7 500 рублей 10 000 рублей
12.	Поощрение по рекомендациям руководителя ОУ и вышестоящих органов	Наличие распоряжения (приказа), письма	До 10 000 рублей, либо в соответствии с суммой, рекомендованной вышестоящими органами

**Содержание и объем дополнительной работы для работников школы за расширение зон обслуживания,
увеличения объема работы**

№ п/п	Содержание и объем дополнительной работы	Категория работников	Размер выплат, %	Условия начисления	Периодичность выплат	Ответственный за контроль выполнения дополнительно й работы
1.	Выполнение дополнительной работы по организации очно-заочной формы обучения: - ведение документации.	Учитель, прочие педагогические работники	10%	оклада (должностн ого оклада)	сентябрь - май	Заместитель директора
2.	Выполнение дополнительной работы по составлению, корректировке расписания учебных занятий, своевременное и качественное осуществление замены уроков и предоставление документации.	Заместитель директора, учитель (в случае отсутствия диспетчера ОУ),	50%	оклада (должностн ого оклада диспетчера образовател ьного учреждения)	сентябрь-май	Заместитель директора

3.	Выполнение дополнительной работы по составлению, корректировке расписания занятий внеурочной деятельности и дополнительного образования, своевременное и качественное осуществление замены занятий и предоставление документации.	Заместитель директора, учитель (в случае отсутствия диспетчера ОУ)	20%	оклада (должностного оклада диспетчера образовательного учреждения)	сентябрь-май	Заместитель директора
4.	Ведение (создание) официальных страниц образовательной организации в социальных сетях. Публикация отчетов о реализуемых мероприятиях, комментариев по актуальным вопросам (исполнение Федерального закона № 8-ФЗ "Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления).	Заместитель директора, учитель, прочие педагогические работники	12 000	в абсолютном размере	сентябрь-июнь	Директор, заместитель директора
5.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	Рабочий, (водитель автомобиля, уборщик территории, рабочий КОРЗ)	20%	оклада (должностного оклада)	ежемесячно	Начальник отдела материально-технического снабжения
6.	Дополнительная работа по подготовке, заполнению и предоставлению экономических отчетов: - заполнение и сдача экономических отчетов по заработной плате;	Ведущий бухгалтер, главный бухгалтер	45%	оклада (должностного оклада)	ежемесячно	Главный бухгалтер, Заместитель директора
	- заполнение и сдача экономического отчета «Анализ исполнения субвенций и субсидий муниципальным образованием автономного		5%	оклада (должностного оклада)	ежеквартально	

	округа».					
7.	Дополнительная работа, связанная с выполнением функций экономиста (оформление, согласование дополнительных соглашений, работа в Государственной системе Электронный бюджет, подготовка и анализ планов финансово-хозяйственной деятельности), ведение официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях bus.gov.ru.	Контрактный управляющий	15%	оклада (должностного оклада)	ежемесячно	Главный бухгалтер, Заместитель директора
8.	Ведение дополнительной работы по организации питания школьников: -сбор документации по учащимся (в том числе льготной категории); -своевременное предоставление пакета документов по питанию в соответствии с требованиями в обслуживающую организацию; -подготовка отчётной документации по питанию (ведение табеля дето-дней, подготовка приказа на постановку/снятие учащихся на питание /с питания); -внесение документов по льготному питанию в ЦОП ХМАО-Югры.	Служащий, учитель, прочие педагогические работники	50%	оклада (должностного оклада)	сентябрь-июнь	Заместитель директора
9.	Выполнение дополнительной работы, уход за аквариумом, уход за цветами, выращивание и уход за рассадой, озеленение территории учреждения.	Рабочий, лаборант	20%	оклада (должностного оклада)	ежемесячно	Начальник отдела материально-технического снабжения
10.	Выполнение дополнительной работы, связанной с	Учитель,	5%	оклада	сентябрь-май	Заместитель

	руководством Научного Общества Учащихся (НОУ) школы: -составление плана работы на год; -ведение заседаний, оформление протоколов; -проведение семинаров для педагогов и обучающихся; -организация открытых мероприятий с презентацией работы; -участие в работе школьной, районной научно-исследовательских конференций.	прочие педагогические работники	10%	(должностного оклада)	в месяц проведения мероприятий	директора
11.	Ведение дополнительной работы по подготовке и организации работы, связанной с открытием пришкольного лагеря (или клуба по интересам): - формирование списков обучающихся; - формирование штата сотрудников для работы в лагере (клубе по интересам); - подготовка документации к открытию лагеря (клуба по интересам); - разработка программы деятельности пришкольного лагеря (клуба по интересам); -обеспечение выполнения норм и правил по вопросам санитарно-противоэпидемиологического режима. Дополнительная работа, связанная с организацией и работой в детском оздоровительном лагере, проведение мероприятий, экскурсий, организация занятости и досуга детей в период работы лагеря	Учитель, прочие педагогические работники	25%	оклада (должностного оклада)	В период подготовки документов.	Заместитель директора
			50%		В период работы лагеря.	
			До 15%		В период работы лагеря (осень весна).	Заместитель директора,
			До 45%		В период работы лагеря (лето).	начальник лагеря

12.	Выполнение дополнительной работы, связанной с обеспечением выпуска на линию школьного автомобиля: Обеспечение выпуска на линию школьного автомобиля в технически исправном состоянии; Осуществление контроля технического состояния автомобиля по возвращению с рейса к месту стоянки; Ведение журнала выезда на линии автомобиля; Ведение бланков путевых листов и Журнала регистрации движения путевых листов; Осуществление регистрации путевой документации. Ведение диспетчерского журнала регистрации движения путевых листов, куда вносятся данные из основных реквизитов путевых листов; Контроль правильности записей показаний спидометра, получения и остатков горюче-смазочных материалов (ГСМ).	Водитель	20%	оклада (должностного оклада)	ежемесячно (по факту)	Начальник отдела материально-технического снабжения
13.	Выполнение дополнительной работы, связанной с ведением (оформлением) школьной документации, ведение протоколов педсоветов, Управляющего совета, Совещаний при директоре, Совещаний при завуче, общешкольных родительских собраний, собраний трудового коллектива, заседаний профсоюзного коллектива, Совета профилактики правонарушений, аттестационной комиссии и др.	Заместитель директора, учитель, прочие педагогические работники	4500	в абсолютном размере	по факту выполнения работы за месяц в котором проводились заседания	Заместитель директора

14.	Выполнение дополнительной работы, связанной с ведением (оформлением) школьной документации, работа в составе Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам школы: - члены комиссии;	Заместитель директора, служащий, учитель, прочие педагогические работники	4500	в абсолютно м размере	по факту выполнения работы	Заместитель директора
	- председатель и секретарь комиссии.		6000			
15.	Выполнение дополнительной работы, связанной с ведением (оформлением) документации при трудоустройстве несовершеннолетних в каникулярное и свободное от учебы время: - трудоустроено от 1 до 10 несовершеннолетних;	Ведущий специалист отдела кадров, ведущий бухгалтер	20%	оклада (должностного оклада)	по факту выполнения работы	Заместитель директора
	- трудоустроено от 11 до 21 несовершеннолетних;		30%			
	- трудоустроено 22 и более несовершеннолетних.		40%			
16.	Дополнительная работа с сертификатами персонифицированного финансирования дополнительного образования.	Заместитель директора, учитель, прочие педагогические работники	6500	в абсолютно м размере	ежемесячно (по факту выполнения Работы)	Директор, заместитель директора
17.	Дополнительная работа с внебюджетными средствами, поступившими на счёт образовательной организации помимо средств, утверждённых бюджетом на текущий год.	Главный бухгалтер, служащий	10%	оклада (должностного оклада)	один раз в квартал по факту выполнения работы	Директор, заместитель директора
18.	Дополнительная работа по организации пожарной безопасности учреждения, антитеррористической защищённости, работоспособности инженерных систем, организации перевозки обучающихся.	Начальник отдела материально-технического	30%	оклада (должностного оклада)	ежемесячно	Директор, заместитель директора

		снабжения				
19.	Дополнительная работа по организации комплексной безопасности учреждения, организации перевозки обучающихся.	Специалист по охране труда	25%	оклада (должностн ого оклада)	ежемесячно	Директор, заместитель директора
20.	Дополнительная работа связанная с сопровождением аттестующихся педагогов, подготовкой отчётов, ведением мониторингов не входящих в круг должностных обязанностей.	Старший методист	45%	оклада (должностн ого оклада)	ежемесячно	Директор, заместитель директора
21.	Дополнительная работа, связанная с организацией образовательного процесса на уровне начального общего образования, подготовка отчётов, ведение мониторингов не входящих в круг должностных обязанностей.	Заместитель директора	15%	оклада (должностн ого оклада)	ежемесячно	Директор, заместитель директора
22.	Дополнительная работа по организации деятельности центра «Точка роста», работа, связанная с организацией сетевого взаимодействия, подготовка отчётов, ведение мониторингов не входящих в круг должностных обязанностей, подготовка отчётов по итогам работы центра.	Старший педагог дополнительно го образования	20%	оклада (должностн ого оклада)	ежемесячно	Заместитель директора
23.	Выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей, ведение мониторингов, работа в информационных системах.	Диспетчер образовательно го учреждения	10%	оклада (должностн ого оклада)	ежемесячно	Заместитель директора
24.	Дополнительная работа, связанная с заполнением статистической отчётности, подготовкой отчётов, ведение мониторингов не входящих в круг должностных обязанностей, работа в информационных системах.	Секретарь руководителя	5%	оклада (должностн ого оклада)	ежемесячно	Директор, заместитель директора

